

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PENYULUH KKBPK MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DPPKB KABUPATEN BANTAENG**

*The Influence of Organizational and Communication Culture on The  
Performance of the KKBPK Instructors through Organizational  
Commitments DPPKB Bantaeng Regency*

**Muhammad Alwi**

Email: [Muh.Alwi@gmail.com](mailto:Muh.Alwi@gmail.com)

Dinas DPPKB Kabupaten Bantaeng

**Ansar**

Email : [Ansar@stieamkop.ac.id](mailto:Ansar@stieamkop.ac.id)

STIE Amkop Makassar

**Basri Rizak**

Email : [B.Rizak@gmail.com](mailto:B.Rizak@gmail.com)

STIE Amkop Makassar

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja penyuluh KKBPK yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuisioner. Analisis data menggunakan SPSS 22 dengan analisis regresi secara bertingkat. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng selama 3 bulan.. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng; 2) Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada DPPKB Kabupaten Bantaeng; 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada DPPKB Kabupaten Bantaeng; 4) Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh melalui komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi, Komitmen, Kinerja Penyuluh.

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of organizational culture and communication on the performance of KKBPK instructors mediated by the variable organizational commitment at the Bantaeng District Population and Family Planning Office.*

*Primary data collection in this study using a questionnaire or questionnaire technique. Data analysis using SPSS 22 with multilevel regression analysis. This research was conducted at the Population Control and Family Planning Office of Bantaeng Regency for 3 months. Data analysis in this study used path analysis.*

*The results showed that: 1) Organizational Culture and Communication had a positive and significant effect on organizational commitment in the Bantaeng Regency DPPKB; 2) Organizational Culture and Communication have positive and significant effect on the performance of extension workers in the Bantaeng Regency DPPKB; 3) Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of instructors in the Bantaeng Regency DPPKB; 4) Organizational Culture and Communication have a positive and significant effect on the performance of instructors through organizational commitment in the Bantaeng Regency DPPKB.*

*Keywords: Organizational Culture, Communication, Commitment, Extension Worker Performance*

## **LATAR BELAKANG**

Populasi pertumbuhan penduduk saat ini meningkat, dan ini adalah masalah yang sangat populer dan mengkhawatirkan bagi negara-negara di dunia. Di Indonesia hal ini merupakan masalah besar dibandingkan dengan negara lain, pertumbuhan penduduk akan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik secara ekonomi dan sosial, terutama meningkatkan kualitas hidup atau kualitas penduduk dalam sumber daya manusia disertai dengan sejumlah besar populasi yang tidak terkendali. Semuanya terkait dengan penyediaan anggaran dan fasilitas kesehatan, pendidikan dan ketersediaan pangan.

Menurut Badan Pusat Statistik, jumlah penduduk di Indonesia tahun 2010 adalah 237.641.326 jiwa. Penghitungan jumlah penduduk dilakukan setiap 10 tahun sekali, artinya Badan Pusat Statistik akan melakukan sensus penduduk pada tahun 2020 mendatang.

Di Indonesia juga ada program untuk menekan laju pertumbuhan penduduk yaitu Program Keluarga Berencana yang dilaksanakan sejak tahun 1970 sukses berjalan. dengan diterbitkannya Keputusan Presiden Republik Indonesia No.8 Tahun 1970, maka dibentuklah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional yang disingkat BKKBN. Program keluarga Berencana salah satunya pencegahan masalah kependudukan, yang merupakan bagian yang

terpadu untuk mencapai program pembangunan nasional dan bertujuan untuk turut serta menciptakan kesejahteraan ekonomi, spiritual, sosial dan budaya. Keluarga berencana pada hakekatnya bertujuan untuk meningkatkan kepedulian dan peran serta masyarakat melalui Pendewasaan usia perkawinan, pengaturan kelahiran dan pembinaan ketahanan keluarga yang akan memberikan kontribusi meningkatnya kesejahteraan keluarga dalam rangka mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera.

Keberhasilan program KKBPK Kabupaten Bantaeng yang menjadi tanggung jawab Dinas PPKB Kabupaten Bantaeng tidak terlepas dari kemampuan para penyuluh KKBPK. Disinilah dibutuhkan kinerja yang berkualitas dari para penyuluh yang diharapkan mampu memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Dari teori di atas, maka beberapa faktor yang dijadikan variabel dalam penelitian untuk mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi dan komunikasi yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins *dalam* Sembiring, 2012). Budaya organisasi yang terpelihara dengan baik akan memberikan pengaruh pada komitmen organisasi dan dampak yang positif pada peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana dalam penelitian Sari (2013), Lanjar *et al.* (2017). yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi

Selanjutnya pada variabel komunikasi juga turut mempengaruhi kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan kenanggotaanya dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2003), keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dalam meyakini dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain hal ini merupakan sikap yang loyalitas karyawan pada setiap organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dari hasil penelitian oleh Trihannisa (2014) yang

menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan komitmen organisasi.

Faktor komitmen organisasi yang bertindak sebagai variabel intervening pada penelitian ini, diharapkan dapat memperkuat variabel kedua independent terhadap peningkatan kinerja. Mowday (1979) dalam Sinaga (2009) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi, dalam arti lain bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana anggota organisasi tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut

Berdasarkan fenomena, kajian teori dan kajian empirik yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Penyuluh KKBPK melalui Komitmen Organisasi DPPKB Kabupaten Bantaeng*".

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh KKBPK pada DPPKB Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh KKBPK pada DPPKB Kabupaten Bantaeng?.
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh KKBPK pada DPPKB Kabupaten Bantaeng?.
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh KKBPK melalui komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng?.
7. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh KKBPK melalui komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng?.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Penyuluh**

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas

dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.

Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama (Chatab, 2007)..

### Komunikasi

Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling sering sebagai asal usul kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama. (Mulyana, 2005).

Sedangkan menurut Effendy (2005) komunikasi adalah peristiwa penyampaian ide manusia.

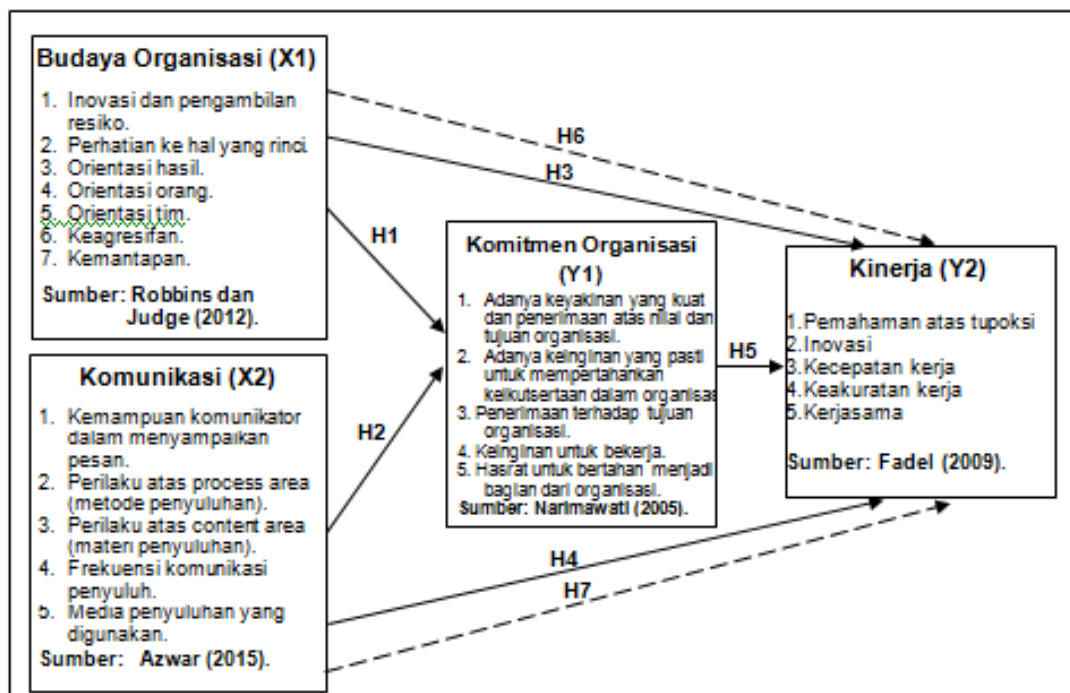
### Komitmen Organisasi

Streers dalam Munandar (2004), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi;
2. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya;
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya..

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian secara teoritis dan konseptual di atas maka disusun kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Model Alur Kerangka Konseptual**

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis adalah pernyataan tentative yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya (Nasution, 2000). Dari hasil kajian teori dan penelitian terdahulu maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KKBPK pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.
4. komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KKBPK pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KKBPK pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KKBPK melalui komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.
7. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KKBPK melalui komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Dengan menggunakan metode kuantitatif Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng, Jl. A. Mannappiang Kelurahan Lamalaka, Kecamatan Bantaeng. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan, mulai bulan januari sampai maret 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh KKBPK pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) yang berjumlah 58 orang. Sedangkan untuk sampelnya menggunakan metode sampling jenuh yang berarti sampel yang diteliti adalah seluruh populasi sebanyak 58 penyuluh KKBPK Kabupaten Bantaeng sebagai responden dalam penelitian ini. Berkenaan dengan skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert, yaitu pertanyaan tertutup yang mengukur sikap dari keadaan yang negatif ke jenjang yang positif.

Dalam penelitian ini, digunakan skala likert 5 (lima) tingkat, dimana dibuat 5 (lima) alternatif jawaban yang diberikan bobot sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju
3. Skor 3 untuk jawaban Netral
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak Setuju.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur, karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh budaya organisasi dan



komunikasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng

Sedangkan pengujian Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Untuk pengujian hipotesis secara langsung dan tidak langsung. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *t-test* yaitu membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kaidah pengujian yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dinyatakan signifikan, sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak signifikan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kelayakan Model

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Jalur 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.142	1.699		-.084	.934
Budaya Organisasi (X1)	.503	.118	.501	4.263	.000
Komunikasi (X2)	.385	.110	.413	3.510	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 1 yaitu:

$$Y1 = 0,501X1 + 0,413X2 + e1$$

Nilai  $p1 = 0,501$ , artinya apabila Budaya Organisasi (X1) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka Komitmen Organisasi (Y1) akan meningkat sebesar 0,501 poin. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,263 yang akan dibandingkan pada nilai  $t_{tabel}$  (nilai  $t_{tabel}$  dilihat pada tabel t-statistik dengan taraf signifikansi 0,05 berdasar pada  $df = n-k$ , dimana  $n$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.673. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah signifikan. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karena nilai signifikansi  $< 0,05$ .

Nilai  $p2 = 0,413$ ; artinya apabila Komunikasi (X2) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka Komitmen Organisasi (Y1) akan meningkat sebesar 0,413 poin. Adapun nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,510 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,673 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan nilai sig. sebesar 0,001 yang berarti Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dikarenakan nilai sig.  $< 0,05$ .

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Jalur 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.190	.977		-.194	.847
Budaya Organisasi (X1)	.189	.078	.194	2.416	.019
Komunikasi (X2)	.215	.070	.237	3.075	.003
Komitmen Organisasi (Y1)	.562	.078	.578	7.242	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh (Y2)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

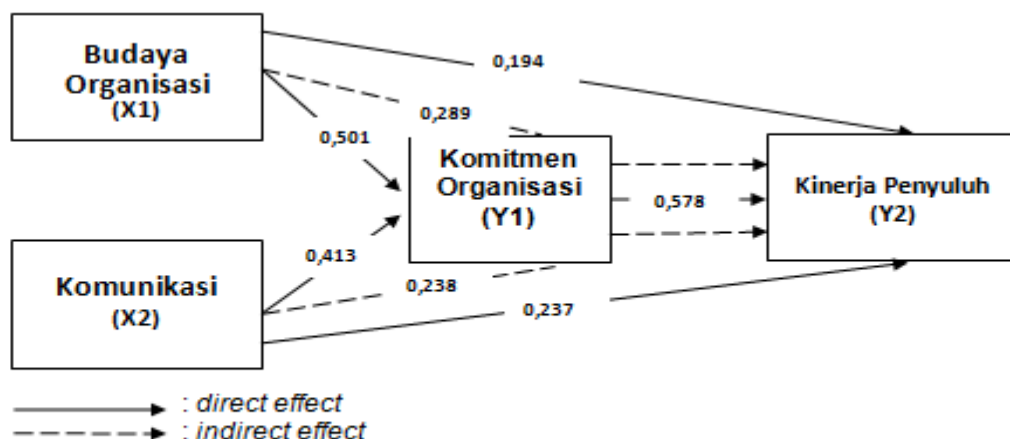
Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 2 yaitu:

$$Y2 = 0,194X1 + 0,237X2 + 0,578Y1 + e2$$

Nilai  $p3 = 0,194$ , artinya apabila Budaya Organisasi ( $X1$ ) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka Kinerja Penyuluh ( $Y2$ ) akan meningkat sebesar 0,194 poin. Adapun nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,416 yang akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,673 pada taraf signifikansi 0,05. Nilai signifikansi hasil perhitungan sebesar 0,019 yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh karena nilai sig. < 0,05.

Nilai  $p4 = 0,237$ ; artinya apabila Komunikasi ( $X2$ ) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka Kinerja Penyuluh ( $Y2$ ) akan meningkat sebesar 0,237 poin. Adapun nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,075 yang akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,673 pada taraf signifikansi 0,05. Nilai signifikansi hasil perhitungan sebesar 0,003 yang berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh dikarenakan nilai sig. < 0,05.

### Hasil Pengujian Hipotesis



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Analisis Jalur**

Berdasarkan gambar 2 maka pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut.

1. Pengaruh langsung Budaya Organisasi ( $X1$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $Y1$ ).

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,501 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga **hipotesis pertama (H1) diterima**.

2. Pengaruh langsung Komunikasi ( $X2$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $Y1$ ).

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,413 dan



bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,050$ . Dengan demikian Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga **hipotesis kedua (H2) diterima**.

3. Pengaruh langsung Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Penyuluh (Y2). Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,194 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya sebesar  $0,019 < 0,050$ . Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh, sehingga **hipotesis ketiga (H3) diterima**.

4. Pengaruh langsung Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Penyuluh (Y2). Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kinerja Penyuluh dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu sebesar 0,237 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya sebesar  $0,003 < 0,050$ . Dengan demikian Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh, sehingga **hipotesis keempat (H4) diterima**.

5. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi (Y1) terhadap Kinerja Penyuluh (Y2).

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,578 dan bernilai positif. Adapun tingkat signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh, sehingga **hipotesis ketiga (H5) diterima**.

6. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Penyuluh (Y2) melalui Komitmen Organisasi (Y1).

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh melalui Komitmen Organisasi dapat dilihat dari hasil perkalian nilai koefisien antara pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0,289 (bernilai positif). Selanjutnya, tingkat signifikansi diuji dengan *sobel test* sebagai berikut.

Menghitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari X1 terhadap Y2 melalui Y1 dengan menggunakan nilai t-statistik masing-masing pengaruh antar variabel.

Untuk lebih memudahkan perhitungan, maka digunakan *calculator for the sobel test* dari quantpsy.org dengan hasil perhitungan sebagai berikut.

Input:		Test statistic:	p-value:
$t_a$	4.263	Sobel test:	3.67376031
$t_b$	7.242	Aroian test:	3.64802247
		Goodman test:	3.70005071
Reset all		Calculate	

**Hasil Perhitungan Sobel Test (H6)**(Sumber: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *sobel test* berupa *test statistic* sebesar 3,673 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa nilai *p-value* atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 ( $0,000 < 0,050$ ); yang berarti bahwa variabel mediasi (Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel Komitmen Organisasi.

**Maka Hipotesis Keenam (H6) diterima.**

7. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Penyuluh (Y2) melalui Komitmen Organisasi (Y1).

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh tidak langsung antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Penyuluh melalui Komitmen Organisasi dapat dilihat dari hasil perkalian nilai koefisien antara pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien antara pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0,238. Selanjutnya, tingkat signifikansi diuji dengan *sobel test* sebagai berikut.

Menghitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari X2 terhadap Y2 melalui Y1 dengan menggunakan nilai t-statistik masing-masing pengaruh antar variabel.

Untuk lebih memudahkan perhitungan, maka digunakan *calculator for the sobel test* dari [quantpsy.org](http://quantpsy.org) dengan hasil perhitungan sebagai berikut.

Input:		Test statistic:	p-value:
$t_a$	3.510	Sobel test:	3.15856539
$t_b$	7.242	Aroian test:	3.13445999
		Goodman test:	3.18323564
Reset all		Calculate	

**Gambar 4****Hasil Perhitungan Sobel Test (H7)**(Sumber: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *sobel test* berupa *test statistic* sebesar 3,158; dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa nilai *p-value* atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 ( $0,001 < 0,050$ ); yang

berarti bahwa variabel mediasi (Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel Komitmen Organisasi.

**Maka Hipotesis Keenam (H7) diterima.**

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3**  
**Tabulasi Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	(Direct effect)	Sig.	(Indirect effect)	Ket.
<b>Jalur 1</b>				
X1 terhadap Y1 (H1)	0,501	0,000		Diterima
X2 terhadap Y1 (H2)	0,413	0,001		Diterima
<b>Jalur 2</b>				
X1 terhadap Y2 (H3)	0,194	0,019		Diterima
X2 terhadap Y2 (H4)	0,237	0,003		Diterima
Y1 terhadap Y2 (H5)	0,578	0,000		Diterima
X1 terhadap Y2 melalui Y1 (H6)		0,000	$0,501 \times 0,578 = 0,289$	Diterima
X2 terhadap Y2 melalui Y1 (H7)		0,001	$0,413 \times 0,578 = 0,238$	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data, 2019.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.**

Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 4,263 > t_{tabel} 1,673$  dengan signifikansi 0,000. Artinya bahwa, jika Budaya Organisasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng semakin baik, maka komitmen organisasi pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika Budaya Organisasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng kurang baik, maka komitmen organisasi pegawai juga akan semakin menurun.

Hasil penelitian tersebut membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi penyuluh pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013), Lanjar et al. (2017) dan Setiawan (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi pegawai dapat terbangun jika didukung oleh budaya organisasi yang terbina dengan baik.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi.**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung} 3,510 > t_{tabel} 1,673$  dengan signifikansi 0,001 Artinya bahwa, jika komunikasi dalam suatu organisasi semakin baik, maka komitmen organisasi akan semakin baik pula, sebaliknya jika komunikasi dari suatu organisasi buruk, maka komitmen organisasi juga akan semakin buruk.

Beberapa hasil penelitian yang membuktikan dan mendukung adanya pengaruh antara komunikasi terhadap komitmen organisasi penyuluh di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Trihannisa (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan komitmen organisasi. Namun pada penelitian oleh Setiawan (2015) yang menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan komitmen organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh.**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung} 2,416 > t_{tabel} 1,673$  dengan signifikansi 0,019. Artinya bahwa, jika budaya organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng baik, maka kinerja para penyuluh akan semakin meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng buruk, maka kinerja penyuluh juga akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Jamaluddin et al. (2017) dan Kule et al. (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Penyuluh.**

Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung} 2,075 > t_{tabel} 1,673$  dengan nilai signifikansi 0,003. Artinya bahwa, jika komunikasi bagi para penyuluh di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng baik, maka kinerja penyuluh akan semakin meningkat, sebaliknya jika komunikasi bagi para penyuluh di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng buruk, maka kinerja penyuluh juga akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Trihannisa (2014) dan Ridewan et al. (2016) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan komitmen organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh.**

Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung}$  7,242 >  $t_{tabel}$  1,673 dengan signifikansi 0,000. Artinya bahwa, jika komitmen organisasi penyuluh baik, maka kinerja akan semakin baik pula, sebaliknya jika komitmen organisasi penyuluh buruk, maka kinerja juga akan semakin turun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa temuan sebelumnya yakni Gunawan dan Munir (2016) dan Maya *et al.* (2018) yang dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh melalui Komitmen Organisasi.**

Dari hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng yang ditunjukkan dengan besarnya nilai *test statistic* sebesar 3,673 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa nilai *test statistic* ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,673 serta nilai *p-value* atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 ( $0,000 < 0,050$ ); yang berarti bahwa variabel mediasi (komitmen organisasi) berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Penyuluh melalui Komitmen Organisasi.**

Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng yang ditunjukkan dengan besarnya nilai *test statistic* sebesar 3,158 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa nilai *test statistic* ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,673 serta nilai *p-value* atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 ( $0,001 < 0,050$ ). Artinya bahwa, komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja penyuluh.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian, maka dihasilkan kesimpulan untuk menjawab perumusan masalah penelitian dan tujuan dari penelitian ini, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.
6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh melalui komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.
1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh melalui komitmen organisasi pada DPPKB Kabupaten Bantaeng.

## REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Chatab, N., 2007. Profil Budaya Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Effendy, O. U., 2005. Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gunawan, B. I., & Munir, A. R., 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211-227.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H., 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25-34.
- Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H., 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 221-239.
- Lanjar, F. A., Hamid, D., & Mukzam, M. D., 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 10-16.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Maya, A. N., Tamsah, H., & Khadir, I., 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Sumber Daya dan Prinsip Anggaran terhadap Kinerja Pegawai pada



Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 240-248.

Mangkunegara, A. A. P., 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Tiga Serangkai.

Mulyana, D., 2007. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Munandar. 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depok : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Nasution, S. 2000. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ridewan, M., Umar, A., & Munir, A. R., 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 45-55.

Rivai, V., 2004. *MSDM untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..

Robbins, Stephen P dan Judge A Timothy. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba empat edisi :12, Buku:2, Jakarta: Salemba Empat.

Sari, T. K., 2013. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(3).

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung.

Setiawan, R., 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PNS BPS Provinsi Kabupaten/Kota Di Provinsi Bengkulu)* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).

Sinaga, Ulam. 2011. *Pengaruh Pelaksanaan Administrasi Pajak Daerah dan Kepatuhan Wajib Pajak Daerah*. Karya ilmiah. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

Trihannisa, D., Setiadi, N. J., & SE, M., 2014. *Pengaruh Komunikasi Atasan-Bawahan Terhadap Komitmen Organisasi Pada LPP TVRI: Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderator*. (Doctoral dissertation, BINUS).